

Convention collective nationale du travail aérien du 21 janvier 1991 (Personnel navigant des essais et réceptions).

I. - Dispositions générales

Champ d'application.

Article 1

En vigueur non étendu

La présente convention, conclue en application des articles L.132-1 et suivants du livre 1er du code du travail, règle les rapports entre les entreprises adhérentes et le personnel navigant professionnel d'essais et de réceptions des entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire (ci-après désigné par : P.N.). Elle comporte le présent texte comprenant trente articles et deux protocoles relatifs aux primes de vols effectués sur avion et sur hélicoptère.

La présente convention est également applicable au personnel catégorie essais et réception, registre DE, R. dont l'activité principale est celle d'exercer des vols d'essais liés à des tests de cabine.

En ce qui concerne les chapitres régissant la classification et la rémunération, ceux-ci seront traités par accord d'entreprise dans les entreprises qui emploient du personnel inscrit sur ce registre.

Cette convention peut faire l'objet d'adaptation aux conditions particulières à chaque entreprise, étant entendu que cette adaptation ne peut avoir pour effet de restreindre les dispositions prévues à la présente convention.

En ce qui concerne les accords d'entreprise ou particuliers susceptibles d'être conclus au niveau des entreprises adhérentes, aucune clause spécifique au P.N. ne peut être insérée dans ces accords sans concertation préalable avec les syndicats représentatifs de cette catégorie de personnels.

Si un accord d'entreprise apporte des avantages supérieurs à la présente convention, c'est lui qui est applicable. Pour déterminer si les avantages qu'il apporte sont ou non supérieurs, on compare, pour chaque catégorie d'avantages, l'ensemble des dispositions de l'accord avec celles de la présente convention.

Cette convention étant complémentaire de celles appliquées aux autres catégories de personnels de l'industrie aéronautique, les questions qui ne seraient pas réglées par la présente convention le sont par la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres des industries des métaux du 12 septembre 1983 et ses avenants ultérieurs (1).

Obligations des employeurs.

Article 2

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 4 du 25 mai 2004 BO conventions collectives 2004-49.

Les entreprises adhérentes s'engagent à respecter la législation et les réglementations en vigueur concernant le P.N. devant effectuer les vols d'essai et de réceptions.

La rédaction du manuel d'opérations est établie, notamment pour tout ce qui concerne la composition des équipages après consultation du ou des délégués syndicaux du PN de l'entreprise, ou, à défaut, des délégués PN de l'entreprise, ou, à défaut, de l'ensemble du PN de l'entreprise.

Toutefois, lors de certains vols d'essais ou de réceptions et lorsque des exigences sont formulées soit par l'Etat, soit par un client éventuel, soit par un fournisseur, soit par un donneur de licences, soit par un Etat étranger, du personnel titulaire d'un brevet ou d'une licence de navigant professionnel ou mandaté nommément par son Gouvernement, et, dans les deux hypothèses, non possesseur d'un brevet ou licence mention " Essais-Réceptions ", peut être présent à bord de ces vols.

Par ailleurs, le principe de l'exécution des vols d'essais et de réceptions par du P.N. professionnel ne peut faire obstacle à la présence à bord de spécialistes non navigants désignés par l'employeur et ne faisant pas partie de l'équipage.

Ces spécialistes ne peuvent intervenir en vol qu'avec l'accord du commandant de bord et du responsable de l'essai présent à bord. Ils ne doivent pas intervenir dans la conduite directe de l'aéronef, la responsabilité de l'essai demeurant celle du P.N.. Ils ne doivent participer ni à des vols comprenant des ouvertures de domaines ni à des vols comportant des risques particuliers. En outre, l'activité aérienne de ces spécialistes ne doit pas dépasser vingt-cinq vols ou vingt-cinq heures de vol par an (selon les cas, l'activité ne doit pas dépasser la notion la plus grande des deux).

Dans le cas d'un programme spécifique d'essai d'un matériel embarqué sur un porteur, dont le domaine de vol est ouvert dans la configuration de l'essai, la limitation ci-dessus peut être doublée avec l'accord de l'ingénieur responsable du programme d'essai. Si cette limitation globale et non cumulative ne permet pas de satisfaire aux exigences du programme, l'employeur prend les mesures nécessaires pour que cette tâche soit assurée par un navigant professionnel.

Les vols de ces spécialistes sur aéronef biplace doivent garder un caractère exceptionnel, sauf en ce qui concerne les aéronefs de tourisme.

En aucun cas le service aérien ne doit être l'occupation habituelle ou principale de ces spécialistes ; s'il en devenait ainsi, l'employeur devrait prendre les mesures nécessaires pour que ce service soit assuré par un navigant professionnel.

Il reste de la responsabilité normale du commandant de bord d'accepter la présence à bord de ce personnel et de s'assurer qu'il a reçu l'information relative aux procédures de sécurité.

L'employeur prend la responsabilité des dispositions liées à l'exécution de ces vols, notamment en ce qui concerne une assurance appropriée.

Durée de la convention.

Article 3

En vigueur non étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut, à tout moment, être dénoncée avec préavis de 3 mois ou faire l'objet d'une demande de modification, par l'une des parties signataires, suivant les modalités ci-après :

a) Modification :

Toute demande de modification, par l'une des parties signataires, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à modification, est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à l'autre partie signataire.

La commission prévue à l'article 28, doit alors se réunir dans le délai le plus rapide, qui ne peut, en principe, excéder 45 jours.

La commission établit, en cas de décision de modification, un avenant à la convention.

b) Dénonciation :

La dénonciation de la convention par l'une des parties signataires doit être obligatoirement notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'autre partie signataire.

Cette lettre recommandée doit obligatoirement être accompagnée d'une proposition de texte de remplacement.

Le président de la commission visée à l'article 28 réunit celle-ci dans le délai de 30 jours, en vue de rechercher un accord.

A partir de cette réunion, la partie n'ayant pas pris l'initiative de la dénonciation dispose d'un délai de 45 jours pour produire une première contre-proposition.

Si un accord intervient, la commission établit une nouvelle convention.

Si aucun accord n'est réalisé, la convention dénoncée continue à produire effet pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis prévu au 1er alinéa du présent article, ou, s'il y a recours à l'arbitrage, de la date d'établissement du procès-verbal de l'impossibilité définitivement constatée de parvenir à un accord, tel que prévu à l'article 29.

Les procédures de modification et de dénonciation ne peuvent être utilisées simultanément pour le ou les mêmes articles.

Avantages acquis.

Article 4

En vigueur non étendu

L'application de la présente convention ne peut être, en aucun cas, la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'entreprise antérieurement à sa mise en vigueur.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables que celles de la convention.

En cas de litige, ceux-ci sont soumis à la commission paritaire prévue à l'article 28.

Droit syndical, représentation du personnel navigant.

Article 5

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 5 du 9 juin 2006 BO conventions collectives 2006-30.

Les dispositions relatives au droit syndical, mentionnées à l'article 3 de la convention UIMM du 12 septembre 1983, s'appliquent de plein droit aux PN régis par la présente convention.

Dans les entreprises occupant au moins 50 salariés, le nombre de délégués syndicaux dont dispose chaque syndicat est défini par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

Dans les entreprises ou dans les établissements occupant en permanence au moins 10 membres du PN, ce personnel peut procéder à l'élection d'un délégué du personnel et d'un délégué du personnel suppléant, propres au PN. L'élection a lieu selon la procédure habituellement suivie pour les élections de délégués.

Les navigants sont libres de présenter individuellement à leur employeur leurs réclamations et leurs suggestions : ils peuvent éventuellement se faire accompagner d'un délégué du P.N.

II.- Conclusion et modification du contrat de travail

Engagement, contrat de travail.

Article 6

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 21 décembre 2001 BO conventions collectives 2002-12-13.

Nul ne peut être engagé en qualité de navigant d'essais ou réceptions s'il ne remplit les conditions prévues par les textes légaux et réglementaires en vigueur.

Le contrat de travail du navigant est normalement à durée indéterminée et se réfère à la présente convention qui y est annexée. Toutefois, des contrats à durée déterminée, à temps partiel ou à temps intermittent, peuvent être conclus en respectant les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Toute modification d'une disposition figurant dans le contrat de travail fait l'objet d'une notification écrite à l'intéressé. Si celui-ci ne l'accepte pas, ceci est considéré comme une rupture de contrat du fait de l'employeur.

Tous les personnels navigants essais-réceptions sont cadres.

Période d'essai.

Article 7

En vigueur non étendu

L'engagement d'un navigant comporte une période d'essai de 3 mois pour les débutants dans l'emploi considéré et d'un mois pour les navigants ayant déjà exercé cet emploi.

Les deux périodes ci-dessus peuvent être renouvelées d'une durée égale, notamment dans le cas où, pour une raison de force majeure, le navigant n'a pas été en mesure d'exécuter, pendant la période d'essai, le travail qui lui a été confié par l'employeur.

Pendant cette période, chacune des parties peut reprendre sa liberté sans indemnité en observant un préavis d'une semaine.

Développement de carrière.

Article 8

En vigueur non étendu

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel en priorité au personnel employé dans l'entreprise et possédant les compétences et aptitudes requises pour le poste. L'employeur peut, à cet effet, demander au navigant de suivre un stage de formation appropriée.

III. - Exécution du contrat de travail

Durée du travail.

Article 9

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 21 décembre 2001 BO conventions collectives 2002-12-13.

Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent au P.N.

Compte tenu de sa mission particulière et de son autonomie dans la gestion de son temps, le personnel navigant essais et réceptions n'est pas assujéti à des horaires de travail précis, hormis pour ce qui concerne les heures de vol.

De ce fait, et sauf dispositions contraires prises par accord d'entreprise ou par contrat de travail individuel, le régime du forfait sans référence horaire lui est applicable, sans aucun lien avec sa position hiérarchique. Ce régime est concrétisé par un avenant individuel au contrat de travail du navigant.

La rémunération des intéressés, telle qu'elle résulte des règles de la présente convention, tient compte des contraintes liées aux périodes de pointe, fréquentes dans les activités d'essais, de réception et de présentation des matériels.

Obligations et attributions du personnel navigant.

Article 10

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 6 mai 1998 BO conventions collectives 98-24.

Les fonctions de commandant de bord sont assurées par un pilote désigné par l'employeur.

La composition des équipages et la désignation du personnel embarqué sont décidées par l'employeur, en accord avec le commandant de bord.

Le navigant peut être chargé d'effectuer les présentations publicitaires d'aéronefs ainsi que toutes autres missions, notamment l'instruction des équipages, que l'employeur estimerait nécessaires. Celui-ci peut de même charger le navigant de faire partie de la représentation de son entreprise auprès des services officiels et des utilisateurs, sauf obstacle dirimant présenté à cette occasion par l'intéressé.

L'application pratique des deux alinéa ci-dessus se fait en conformité avec les dispositions contenues dans le manuel d'opérations cité à l'article 2.

Conditions de travail.

Article 11

En vigueur non étendu

Les conditions d'exécution du travail sont fixées par l'employeur dans le respect des réglementations en vigueur.

L'employeur s'engage à assurer la plus grande sécurité des essais au sol et en vol, et notamment :

- à s'assurer de l'existence et du bon fonctionnement des moyens de sécurité appropriés au sauvetage du personnel ;
- à s'efforcer d'obtenir l'équipement du terrain d'essais en moyens raisonnables de guidage et de percées.

L'employeur s'engage d'autre part :

- à adopter les équipements personnels et de bord existants jugés d'un commun accord les meilleurs, eu égard aux risques encourus ;
- à limiter les domaines et les conditions d'essais en fonction des mesures ainsi prises.

Les équipements et matériels nécessaires (effets de vol, parachutes, équipements spéciaux...) sont fournis par l'employeur et personnellement affectés au navigant. Ces équipements et ce matériel doivent être d'une marque et d'un modèle homologués, autorisés par les services officiels, et être agréés par le navigant. L'entretien en est assuré, s'il y a lieu, conformément à la réglementation en vigueur.

Toutes réparations ou révisions doivent être effectuées aux frais de l'employeur, à son initiative ou sur demande motivée du navigant.

Lorsqu'un navigant exerce une activité aérienne relevant d'un autre domaine, les dispositions réglementaires propres à cette activité, notamment celles concernant les temps de repos, s'appliquent.

Les frais de voiture particulière, domicile-lieu de travail, sont remboursés par accord, à caractère forfaitaire ou non, avec l'employeur.

Conditions de déplacement et affectation temporaire.

Article 12

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 5 du 9 juin 2006 BO conventions collectives 2006-30.

12.1. Définition du déplacement et de l'affectation temporaire

Déplacement :

Le déplacement est la position du navigant qui est mis en place par son employeur sur une base différente de la base d'affectation, sans déplacement de sa famille et sans avenant au contrat de travail.

La durée maximale est de 3 mois incluant le voyage aller et retour.

Affectation temporaire :

En cas d'affectation d'un navigant pour une durée supérieure à 3 mois sur une base différente de sa base d'affectation, le navigant est déclaré en situation d'affectation temporaire.

Cette situation ne peut excéder 6 mois, sauf accord de l'intéressé.

Cette situation fait l'objet d'un avenant négocié au contrat de travail qui précise, en tant que de besoin, les divers points énumérés à l'article 11 et à l'annexe II de la convention U.I.M.M., et au minimum :

- la nouvelle base d'affectation du navigant ;
- la durée maximale prévue de l'affectation temporaire et sa date d'effet ;
- les conditions de voyage, de logement, d'installation éventuelle de la famille ;
- les indemnités d'expatriation conformes à celles pratiquées pour les personnels de son entreprise ;
- les droits éventuels à congés de détente.

12.2. REGLES GENERALES

Le navigant peut refuser un déplacement ou une affectation temporaire si un obstacle dirimant d'ordre personnel s'y oppose.

En matière de déplacement et affectation temporaire le navigant suit les règles applicables au personnel cadre de son entreprise. complémentaires des dispositions de l'article 11 et de l'annexe II de la convention U.I.M.M.

Si les conventions applicables aux personnels de l'entreprise à laquelle appartient le navigant prévoient des avantages de rémunération dans certaines conditions de déplacement ou d'affectation temporaire (pays, durée), ces avantages sont appliqués au traitement fixe mensuel tel que défini au paragraphe 19.1.

Quand un équipage se déplace pour la même mission, le taux applicable pour le calcul des frais est celui du navigant responsable pour cette mission.

12.3. CONDITIONS APPLICABLES AUX DEPLACEMENTS ET AFFECTATIONS TEMPORAIRES

Ces conditions doivent assurer au navigant un niveau de vie et de confort tenant compte des conditions particulières de la mission effectuée.

12.3.1. VOYAGES AERIENS.

Ils sont effectués par lignes régulières ou vol organisé par l'entreprise chaque fois que la mission est compatible avec l'emploi de tels moyens de transport.

Les navigants voyagent dans les mêmes conditions que les autres cadres de leur entreprise.

- Toutefois, lorsqu'un travail aérien est susceptible d'être effectué dans les 24 heures suivant l'arrivée, ils voyagent :

a) en classe affaire, si la durée cumulée de vol pour arriver à destination dépasse 4 heures ;

b) en 1re classe si la durée cumulée de vol pour arriver à destination dépasse 6 heures ou si cette durée dépasse 4 heures dans l'un des 3 cas suivants :

- la classe affaire n'existe pas ;

- la classe affaire présente un inconfort notoire ;

- le vol est effectué de nuit.

Conditions applicables aux voyages aériens

Les navigants voyagent dans les mêmes conditions que les autres cadres de leur entreprise. Toutefois, lorsqu'un travail aérien est susceptible d'être effectué dans les 24 heures suivant l'arrivée, ils voyagent en classe affaire, si la durée cumulée de voyage pour arriver à destination dépasse 4

heures.

Toutefois, si la classe affaire n'existe pas ou présente un inconfort notoire ou si le vol est effectué de nuit, le voyage s'effectuera en 1re classe.

Les frais de séjour ou de mission exposés par le navigant au cours des déplacements doivent faire l'objet d'une avance suffisante.

12.4. CONDITIONS APPLICABLES EN CAS DE DEPLACEMENT ET AFFECTATION TEMPORAIRE A L'ETRANGER

Les dispositions ci-dessous sont complémentaires de celles prévues au paragraphe 12.3.

12.4.1. (supprimé par l'avenant du 9 juin 2006)

12.4.2. (supprimé par l'avenant du 9 juin 2006)

12.4.3. FORMALITES AVANT LE DEPART.

Dans des conditions climatiques extrêmes, des dispositions particulières sur les conditions de vie et de travail propres au PN doivent être prises, particulièrement en matière d'hébergement.

L'employeur ne peut envoyer un navigant en mission dans des zones de trouble ou dans un pays en guerre, et l'y maintenir, qu'avec l'accord de l'intéressé et en précisant les modalités de cette mission, ainsi que la prise en charge par l'employeur des conséquences de la mise en jeu éventuelle des clauses d'exclusion figurant dans les assurances souscrites par le navigant.

Si l'état de trouble ou de guerre apparaît pendant l'exécution d'une mission, l'accord du navigant est nécessaire pour la continuation de la mission.

En outre, ces déplacements sont notifiés aux assureurs auprès de qui sont souscrites les assurances prévues aux paragraphes 21.2 et 21.3 afin que les garanties soient maintenues et si possible majorées en fonction de la situation de la zone de déplacement, dans les limites prévues par la police d'assurance (cf paragraphe 21.3).

En cas de désistement des assureurs, l'employeur se substitue à eux pour maintenir les garanties.

Frais de visite médicale.

Article 13

En vigueur non étendu

Les frais de visite médicale périodique du navigant sont à la charge de l'employeur. Le navigant a droit aux frais de déplacement, aller et retour, de son lieu de travail au centre d'expertise médicale

du personnel navigant (C.E.M.P.N.) de son choix, dans une limite géographique raisonnable.

L'employeur veille à ce que le navigant puisse passer cette visite dans les meilleures conditions. La demi-journée précédant la visite est accordée au navigant qui ne doit pas être mis dans l'obligation de voyager la nuit précédant la visite.

Perfectionnement et renouvellement des licences.

Article 14

En vigueur non étendu

Dans le but d'améliorer et de perfectionner leurs connaissances professionnelles, les navigants peuvent être appelés à suivre les stages d'instructions qui sont jugés nécessaires par les chefs d'entreprises ou les autorités administratives ; ils peuvent également obtenir d'être envoyés, en accord avec l'employeur, à des stages en relation directe avec leur spécialité et leur activité du moment.

En contrepartie, les chefs d'entreprise sont tenus de faire effectuer par leur navigant les heures de vol nécessaires à leur entraînement en vue du travail qui leur est demandé, et au renouvellement de leurs licences et qualifications.

Au cas où le navigant doit voler sur des aéronefs non mis en oeuvre par son employeur, et ce, pour le renouvellement des licences et qualifications détenues, l'employeur prend en charge les frais inhérents à cet entraînement.

Les heures de vol effectuées uniquement pour le renouvellement des licences et qualifications et celles faites pour l'entraînement sur des appareils qui ne sont pas sous la responsabilité de l'entreprise ne donnent pas lieu, de ce fait, au paiement de primes de vol.

Les stages de perfectionnement effectués à la demande de l'employeur, non compris les stages initiaux de formation, sont rémunérés au S.G.M.M. tel que défini au paragraphe 20.2.

Toute modification du statut des licences de base doit donner lieu, pour les navigants de l'entreprise, à une mise à jour systématique, nécessaire à l'exercice de leur activité, ou, à défaut, à un stage homologué à la charge de l'employeur.

IV. - Congés et suspension du contrat de travail

Repos et congés payés.

Article 15

En vigueur non étendu

15.1. Congés annuels

La durée du congé annuel est fixée conformément aux dispositions légales. En outre, après un an de présence, le navigant a droit à une semaine supplémentaire.

Les congés exceptionnels pour événements de famille, les congés d'ancienneté prévus par accord d'entreprise, et les congés prévus par la présente convention aux paragraphes 15.2 et 15.3 ci-dessous, s'ajoutent aux congés définis à l'alinéa précédent.

15.2. Fractionnement des congés

Le congé ne peut, sans l'accord du navigant, être fractionné en plus de trois périodes. L'une des périodes a une durée de 3 semaines au moins et doit être donnée entre le 1er juin et le 31 octobre, et, pour le chef de famille, pendant les vacances scolaires.

Dans le cas où un navigant serait rappelé pour les besoins du service, il lui serait accordé un congé compensatoire d'une durée nette de 2 jours et les frais de voyage occasionnés par ce déplacement lui seraient remboursés.

15.3. Repos hebdomadaire

L'obligation du repos hebdomadaire et l'observation des fêtes légales ne peuvent souffrir de dérogation, sauf nécessité de service.

Lorsque le navigant a été tenu de travailler un dimanche, un jour férié ou un jour ouvrable chômé dans l'entreprise, il lui est accordé, sur sa demande, dans le plus court délai, un jour de repos en compensation par journée travaillée. Si l'activité s'oppose à cette compensation dans de brefs délais, un droit à congé supplémentaire est ouvert pour les jours n'ayant pas donné lieu à compensation.

15.4. Les jours d'absence pour maladie, les congés exceptionnels de courte durée accordés sur justifications pour convenances personnelles, les périodes militaires obligatoires, ne donnent pas lieu à réduction de la durée des congés payés.

Maladie, inaptitude physique temporaire.

Article 17

En vigueur non étendu

17.1. Disparition

En cas de disparition d'un navigant survenue en service, l'employeur verse à ses ayants droit le S.G.M.M. pendant six mois et la moitié de ce salaire pendant les mois suivants sans que ce montant soit inférieur au S.M.M.G.

En tout état de cause, ces versements prennent fin à la date de la reconnaissance officielle du décès ou de l'absence si celle-ci donne droit au versement du capital décès prévu par la présente convention.

17.2. Internement, détention ou captivité

En cas d'arrêt de travail pour internement, détention ou captivité survenu au cours du service, le S.G.M.M. défini au paragraphe 20.2 est versé sans interruption jusqu'à la fin de cet état.

17.3. Période d'instruction militaire

Les navigants soumis à une période d'instruction militaire reçoivent pendant le temps ainsi passé sous les drapeaux, leur S.M.M.G., déduction faite de la solde militaire perçue.

La rémunération est faite au S.G.M.M. lorsque la période est effectuée avec l'accord de l'employeur, sous déduction de la solde militaire perçue.

Le navigant peut être autorisé à effectuer des périodes de réserve volontaires qui ne donnent pas lieu à rémunération. Ces périodes ne s'imputent pas sur les congés annuels.

Le temps passé sous les drapeaux compte comme temps de service, au service de l'employeur.

Maladie. - Maternité. - Inaptitude physique temporaire.

Article 16

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 5 du 9 juin 2006 BO conventions collectives 2006-30.

16.1. Dispositions générales

Les absences relevant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dès que possible par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Sont réputés maladie ou accident imputable au service, ceux survenus en liaison directe avec le

travail en vol, à terre ou en mer ou à l'occasion de celui-ci, y compris les accidents de trajet au sens de la législation du travail.

Pour l'application des dispositions prévues aux paragraphes 16.2, 16.3 et 16.4, les définitions sont les suivantes :

- traitement fixe mensuel : défini au paragraphe 19.1 ;
- salaire global mensuel moyen (S.G.M.M.) et salaire mensuel minimum garanti (S.M.M.G.) : définis à l'article 20.

L'ancienneté s'entend du temps passé dans l'entreprise en qualité de navigant à la date du début de maladie ou à celle de l'accident.

Les rémunérations indiquées ci-après sont réduites des prestations versées par la sécurité sociale et par la police d'assurance mentionnée au paragraphe 21.5.

Pendant les périodes d'inaptitude temporaire, le navigant reçoit la rémunération la plus élevée, en comparant les dispositions de la convention U.I.M.M. de la présente convention, ou de l'accord d'entreprise.

16.2. Rémunération en cas de maladie

ou accident imputable au service

16.2.1. Le navigant cesse son activité P.N., avec arrêt de travail (sécurité sociale).

Il reçoit la rémunération suivante :

- a) S.G.M.M. pendant le mois en cours et le mois suivant ;
- b) au-delà de la période (a), 5 mois payés au S.M.M.G. ;
- c) au-delà de la période (b), 6 mois au traitement fixe mensuel.

16.2.2. Le navigant cesse son activité PN et son activité au sol en accord avec l'employeur sans arrêt de travail (sécurité sociale)

Il reçoit la rémunération suivante :

- a) SMMG pendant le mois en cours ;
- b) SMMG pendant les 6 mois suivants ;

c) au-delà de la période b, 6 mois payés au traitement fixe mensuel.

16.2.3. Le navigant cesse son activité PN et assure une activité au sol (en accord avec l'employeur)

Il reçoit la rémunération suivante :

a) SGMM pendant le mois en cours et les 3 mois suivants ;

b) au-delà de la période a, 3 mois payés au SGMM/2 ou au SMMG si celui-ci est supérieur ;

c) au-delà de la période b, 6 mois au SMMG.

Les périodes définies aux paragraphes 16.2.1, 16.2.2 et 16.2.3 ne se cumulent pas en cas de changement de situation.

16.3. Rémunération en cas de maladie/maternité ou accident non imputable au service

16.3.1. Le navigant cesse son activité avec arrêt de travail (sécurité sociale).

Il reçoit la rémunération suivante :

a) S.G.M.M. pendant le mois en cours et le mois suivant.

b) au-delà de la période (a) :

- 3 mois payés au S.M.M.G. jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;

- 4 mois payés au S.M.M.G. entre 10 et 15 ans d'ancienneté ;

- 5 mois payés au S.M.M.G. au-delà de 15 ans d'ancienneté.

c) au-delà de la période (b) :

- 4 mois payés au traitement fixe mensuel jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;

- 5 mois payés au traitement fixe mensuel entre 10 et 15 ans d'ancienneté ;

- 6 mois payés au traitement fixe mensuel au-delà de 15 ans d'ancienneté.

16.3.2. Le navigant cesse son activité PN et son activité au sol en accord avec l'employeur sans arrêt de travail (sécurité sociale)

Il reçoit la rémunération suivante :

a) SGMM pendant le mois en cours ;

b) au-delà de la période a :

- 4 mois payés au SMMG jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 5 mois payés au SMMG entre 10 et 15 ans d'ancienneté ;
- 6 mois payés au SMMG au-delà de 15 ans d'ancienneté.

c) au-delà de la période b :

- 4 mois payés au traitement fixe mensuel jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 5 mois payés au traitement fixe mensuel entre 10 et 15 ans d'ancienneté ;
- 6 mois payés au traitement fixe au-delà de 15 ans d'ancienneté.

16.3.3. Le navigant cesse son activité PN et assure une activité au sol (en accord avec l'employeur).

Il reçoit la rémunération suivante :

a) SGMM pendant le mois en cours et les 2 mois suivants.

b) Au-delà de la période (a) :

- 2 mois payés au SGMM/2 ou au SMMG, si celui-ci est supérieur, jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois payés au SGMM/2 ou au SMMG, si celui-ci est supérieur, entre 10 et 15 ans d'ancienneté ;
- 4 mois payés au SGMM/2 ou au SMMG, si celui-ci est supérieur, au-delà de 15 ans d'ancienneté.

c) Au-delà de la période (b) :

- 4 mois payés au SMMG jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 5 mois payés au SMMG entre 10 et 15 ans d'ancienneté ;
- 6 mois payés au SMMG au-delà de 15 ans d'ancienneté.

Les périodes définies aux paragraphes 16.3.1, 16.3.2 et 16.3.3 ne se cumulent pas en cas de changement de situation.

16.3.4. En cas de maternité, les durées de versement du SMMG prévues aux paragraphes 16.3.1b, 16.3.2b et 16.3.3b sont prolongées jusqu'à la fin du congé maternité.

16.4. A l'expiration des périodes de rémunération prévues aux paragraphes 16.2 et 16.3 et sous réserve des dispositions légales et réglementaires destinées à protéger l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (loi n° 81-003 du 7 janvier 1981), l'employeur peut :

- soit conserver le navigant à son service en attente de la décision du conseil médical de l'aéronautique civile ; le navigant est alors rémunéré comme suit :

a) aux 3/4 de son traitement fixe mensuel en cas d'arrêt de travail au sens de la sécurité sociale ;

b) à son traitement fixe mensuel dès la reprise du travail au sol (en accord avec l'employeur) ;

- soit constater la cessation pour force majeure du contrat de travail.

Dans ce cas, la notification du constat de la cessation est faite à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception.

Lorsque l'employeur a pris acte de la cessation du contrat de travail, il doit verser au navigant une indemnité de licenciement calculée conformément à l'article 25 si le navigant ne remplit pas les conditions pour l'ouverture d'un droit à pension à taux plein de la caisse de retraite du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile (CRPN) ou conformément à l'article 26 s'il remplit ces conditions.

Toutefois, en cas de maladie de longue durée, au sens de la sécurité sociale, et reconnue comme telle par le médecin de l'entreprise, le navigant a droit à une prolongation de rémunération pour une durée égale à la moitié de son ancienneté, sans excéder 3 ans. Pendant cette période, le navigant est rémunéré aux trois quarts de son traitement fixe mensuel.

Positions spéciales.

Article 18

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 5 du 9 juin 2006 BO conventions collectives 2006-30.

18.1. Mise en disponibilité sans traitement

En complément des dispositions légales (congrés sabbatiques, congés de création d'entreprise, congés

individuels de formation...), des mises en disponibilité sans traitement pour convenance personnelle peuvent être accordées, pour une durée et dans des conditions fixées après examen des cas particuliers, par accord entre l'employeur et l'intéressé.

18.2. Détachement

Le détachement est la position du navigant volontaire qui assure, à l'initiative de son employeur, son service à temps complet ou à temps partiel auprès d'autres sociétés ou organismes sous leur autorité opérationnelle.

La durée en est limitée et éventuellement renouvelable.

Le contrat de travail est maintenu, une convention de détachement est conclue entre la société d'origine et la société d'accueil.

Le détachement à l'étranger donne lieu à un avenant au contrat de travail.

Il continue de bénéficier des garanties figurant dans la présente convention, et en particulier des règles générales figurant à l'article 12. L'article L. 122-32-10 du code du travail ne lui est pas applicable.

18.3. Changement de résidence consécutif à une mutation

Les dispositions applicables au P.N. sont celles de la convention U.I.M.M. ou de l'accord d'entreprise ou d'un accord particulier si celles-ci sont plus favorables.

En ce qui concerne les frais de voyage, de déménagement et d'installation, le navigant a le choix entre le régime général applicable aux cadres de son entreprise et les dispositions suivantes :

- remboursement des frais de voyage pour le navigant, son conjoint et personnes à charge ;
- remboursement des frais de déménagement justifiés ;
- indemnité de déplacement payée au navigant sur la base forfaitaire existant dans l'entreprise, jusqu'à la date de son déménagement, sans dépasser 6 mois.

Au cas où le navigant décède ou est licencié avant la date effective de son déménagement, les dispositions applicables sont celles des paragraphes 12.3.6 et 12.3.7.

Si le décès survient pendant la période comprise entre la date du déménagement et un an après la prise de fonction sur une nouvelle base, et que les ayants-droit viennent se réinstaller dans une zone voisine de celle de l'affectation précédente, ils peuvent demander le remboursement de leurs frais de déménagement et de voyage.

En cas de licenciement pour motif économique, après déménagement, et moins d'un an après la prise de fonction sur une nouvelle base, et si le navigant se réinstalle avec sa famille dans une zone géographique voisine de celle de son affectation précédente, il peut demander le remboursement des frais de déménagement et de voyage pour lui et sa famille.

18.4. Travail à temps intermittent (1)

Conformément aux dispositions législatives, il est possible d'adopter pour un navigant qui en fait la demande une formule de travail à temps intermittent, sous réserve de l'accord de son employeur qui doit apprécier si ce statut particulier est compatible avec l'organisation et les charges de travail du service des essais en vol.

Comme mentionné à l'article 6 de la présente convention, ce travail à temps intermittent fait l'objet d'un avenant au contrat de travail qui doit, en particulier, tenir compte des dispositions générales ci-après applicables au travail à temps intermittent.

A titre d'exemples, les modalités envisageables sont :

- 75 p. 100 : 3 mois travaillés/1 mois d'arrêt non rémunéré ;
- 66 p. 100 : 2 mois travaillés/1 mois d'arrêt non rémunéré ;
- 50 p. 100 : 1 mois travaillé/1 mois d'arrêt non rémunéré.

Rémunération : Le traitement fixe mensuel, tel que défini au paragraphe 19.1, est maintenu pendant les mois travaillés au niveau du dernier mois travaillé dans le contrat à temps complet.

La rémunération à caractère " prime de vol ", telle que définie au paragraphe 19.2, peut être fixée indépendamment du régime général adopté dans l'entreprise.

Les diverses indemnités ou primes de transport, d'ancienneté, annuelle, etc. sont calculées prorata temporis en fonction des mois travaillés.

Droits à congés : Les droits à congés annuels sont calculés prorata temporis en fonction des mois travaillés.

Les congés exceptionnels pour événements familiaux ne sont accordés que si les événements ouvrant droit à ces congés se situent pendant les mois travaillés.

Inaptitude temporaire : Les durées et modes d'indemnisation sont précisés en adaptant les dispositions de l'article 16 de la présente convention.

Ancienneté : Le calcul de l'ancienneté prend en compte les périodes d'arrêt non rémunérées.

Si le navigant souhaite repasser d'une période de travail à temps intermittent à un travail à temps complet, l'employeur doit examiner cette demande sans être tenu d'y accéder, sauf si le contrat de travail à temps intermittent prévoyait explicitement cette possibilité ou que les dispositions légales s'appliquent.

V. - Rémunération

Article 19

En vigueur non étendu

La rémunération du P.N. comporte :

- un traitement fixe mensuel ;
- des primes de vol représentatives, entre autres, de la responsabilité et des risques attachés à la fonction.

19.1. Traitement fixe mensuel

19.1.1. Le traitement fixe mensuel est un forfait indépendant de l'horaire pratiqué dans l'entreprise pour les autres personnels.

Les navigants bénéficient des augmentations générales et individuelles dans les mêmes conditions que les autres personnels cadres de leur entreprise.

19.1.2. Leur traitement ne peut être inférieur aux minima du tableau ci-après exprimés en valeurs au 1er janvier 2004.

GRILLE DES PLANCHERS DE TRAITEMENT FIXE MENSUEL

Voir "salaires"

Le 1er échelon commence avec la 1re année de fonction.

Le 2e échelon commence avec la 3e année de fonction.

Le 3e échelon commence avec la 5e année de fonction.

Le 4e échelon commence la 10e année de fonction.

Le 5e échelon commence avec la 15e année de fonction pour les spécialités Pilotes ; la 17e année de fonction pour les autres spécialités.

Les traitements minimaux du tableau ci-dessus suivent l'évolution de la valeur du point représentant l'évolution du traitement minimal annuel déterminé en annexe à la convention U.I.M.M.

Dans le cas où le barème du traitement minimal annuel applicable au 1er janvier de l'année " n " ne serait pas publié par l'U.I.M.M., la commission paritaire visée à l'article 28 se réunit pour fixer, avant le 31 mars de la même année, un coefficient d'évolution des traitements minimaux.

19.1.3. La durée de fonction est déterminée à compter de l'obtention d'une licence ou d'une qualification essais-réceptions, les périodes d'interruption dans l'activité essais-réception et dans la spécialité du navigant professionnel devant être déduites.

Dans le cas de changement de spécialité, l'ancienneté antérieure servant au calcul des échelons est conservée, à l'exception du cas du changement de l'une des spécialités ingénieur-expérimentateur-mécanicien vers l'une des spécialités pilote, où seule la moitié de

l'ancienneté est prise en compte.

Ceci ne peut cependant avoir pour effet de diminuer le traitement fixe mensuel (tableau 19.1.2) ni la position de reclassement en cas d'incapacité (tableau 23.1).

Dans le cas d'un navigant détenteur d'une carte de stagiaire avec autorisation de voler seul à bord dans sa spécialité, la durée de fonction est déterminée à compter de l'obtention de ladite autorisation, étant entendu que la durée du stage homologué ultérieur nécessaire à l'obtention de la licence ou qualification est déduite.

19.2. Primes de vol

Le montant des primes de vol ne peut être inférieur à ce qui constitue le minimum garanti mensuel moyen de primes de vol défini par la réglementation en vigueur et rappelé au paragraphe 20.1.

19.2.1. Régime à caractère forfaitaire de prime de vol.

La règle générale est la fixation forfaitaire du montant des primes de vol, ce montant forfaitaire de primes de vol étant, ou non, fonction de l'activité aérienne réelle de chaque navigant, ainsi que de vols dans des conditions climatiques extrêmes, sur des aéronefs non climatisés.

L'accord fixant le forfait est négocié directement entre l'employeur et le ou les délégués syndicaux du P.N. de l'entreprise, ou à défaut les délégués du P.N. de l'entreprise, ou à défaut l'ensemble du P.N. de l'entreprise.

Quant un tel accord a été adopté dans une entreprise, il reste en vigueur pour une durée minimale de 5 ans à la suite de laquelle il est reconduit par tacite reconduction.

A l'issue de cette première période d'application, l'accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires.

En cas de dénonciation, l'accord reste applicable jusqu'à la fin de la première année civile suivant celle de la dénonciation.

Pendant la période d'application de l'accord, il reste toujours possible de le modifier par accord entre les parties signataires.

L'accord de forfait dans chaque entreprise doit prévoir une disposition pour la revalorisation annuelle. A défaut de l'existence d'une telle disposition, cette revalorisation serait effectuée sur la base des augmentations des cadres de ladite entreprise.

19.2.2. Dans le cas où il ne serait pas possible d'aboutir à un accord entre l'employeur et son P.N. pour un régime forfaitaire de fixation des primes de vol, celles-ci seraient calculées suivant les protocoles joints à la présente convention :

- protocole relatif aux primes de vols effectués sur avion (ci-après appelé protocole avions) ;
- protocole relatif aux primes de vols effectués sur hélicoptère (ci-après appelé protocole hélicoptères).

Pour l'application de ces protocoles, la revalorisation annuelle de la prime du 1er pilote (telle que définie au chapitre V du protocole avions et au chapitre VIII du protocole hélicoptères) est fixée, chaque année, au cours du 1er semestre, en commission paritaire, en se basant sur un indice de référence calculé à partir :

- des revalorisations appliquées dans les accords de forfait des entreprises Airbus, Eurocopter,

Dassault Aviation, TURBOMECA et Thales Systèmes aéroportés ;

- des augmentations générales des cadres (1) de ces mêmes entreprises ;
- des augmentations des cadres (1) de ces mêmes entreprises (somme des augmentations générales et individuelles).

Dans les trois cas, le calcul de la base utilise la pondération suivante :

Airbus : 30 % ; Eurocopter : 25 % ; Dassault Aviation : 25 % ; TURBOMECA : 10 % ; Thales Systèmes Aéroportés : 10 %.

En aucun cas la revalorisation de la prime du 1er pilote ne peut être inférieure à 50 % de l'indice de référence.

La commission paritaire citée ci-dessus fixe à la même occasion la revalorisation annuelle des plafonds de primes de vol (tels que définis au chapitre VIII du protocole avion et au chapitre IX du protocole hélicoptère).

En aucun cas la revalorisation des plafonds de primes de vol ne peut être inférieure à 25 % de l'indice de référence.

Salaire mensuel minimum garanti salaire global mensuel moyen.

Article 20

En vigueur non étendu

Le code de l'aviation civile dans son article A 423.1 définit comme suit le salaire mensuel minimum garanti et le salaire global mensuel moyen, respectivement dénommés S.M.M.G. et S.G.M.M. dans la présente convention.

20.1. S.M.M.G.

Les éléments de rémunération à retenir sont :

- traitement fixe mensuel ;

- minimum garanti mensuel moyen de primes de vol :

a) Egal au traitement fixe mensuel pour les pilotes ; toutefois ce minimum garanti sera abaissé à 50 p. 100 du traitement fixe mensuel pour une activité exercée sur des avions à moteurs à pistons, d'un poids inférieur à trois tonnes et d'une puissance inférieure à 700 ch ;

b) Egal à 60 p. 100 du traitement fixe mensuel pour les ingénieurs ;

c) Egal à 50 p. 100 du traitement fixe mensuel pour les mécaniciens et expérimentateurs.

20.2. S.G.M.M.

Les éléments de rémunération à retenir sont un vingt-quatrième des rémunérations totales perçues soit au titre des périodes d'activités, soit pendant les congés, au cours des vingt-quatre mois précédant le mois au cours duquel les fonctions ont été interrompues, compte tenu des variations de salaires intervenues au cours des vingt-quatre mois pris en considération, à l'exclusion de toutes indemnités constituant un remboursement de frais professionnels, telles que : indemnités de déplacement, d'habillement, de voiture, de mutation, etc.

La définition ci-dessus du S.G.M.M. est celle applicable à un navigant dont la rémunération primes de vol est conforme aux dispositions du paragraphe 19.2.2.

En revanche, quand un navigant est adhérent d'un accord fixant forfaitairement le montant des primes de vol conformément aux dispositions du paragraphe 19.2.1, le S.G.M.M. est représenté par l'addition du traitement fixe mensuel et du forfait de primes de vol à leurs valeurs à la date à laquelle les fonctions sont interrompues, ainsi que des autres primes habituellement perçues par l'intéressé.

Assurances, retraite, sécurité sociale.

Article 21

En vigueur non étendu

21.1. Les employeurs doivent obligatoirement affilier les navigants aux différents organismes de sécurité sociale, ainsi qu'à la C.R.P.N.

21.2. Les employeurs ont obligation de garantir aux personnels navigants une assurance couvrant de la façon la plus large possible, compte tenu des usages en la matière, les risques « décès, incapacité permanente et perte de licence définitive ou de la qualification nécessaire à l'emploi du navigant dans sa qualification professionnelle », consécutifs à toutes autres causes que l'accident aérien ou la maladie professionnelle imputables au service au sens de l'article 16.

Les cas d'exclusion doivent être négociés avec l'assistance des syndicats représentatifs du PN.

Cette assurance couvre un capital au plus égal à celui garanti pour les services aériens et pour chacun de ces risques par la CRPN.

Les primes en sont supportées 2/3 par l'employeur et 1/3 par le PN.

Le GIFAS négocie et propose un contrat cadre couvrant le risque « décès, incapacité permanente et perte de licence définitive » qui est mis à la disposition, de manière non obligatoire, de ses sociétés adhérentes.

21.3. Le navigant peut en outre, dans la limite du plafond fixé par les assureurs, soit 1 156 882 € (valeur 2011), demander une assurance complémentaire couvrant les risques envisagés aux paragraphes 21.1 et 21.2, et s'ajoutant aux sommes prévues à ces paragraphes :

Jusqu'à un capital assuré de 418 986,68 € (valeur 2011), les primes de cette assurance sont réparties ainsi :

- 1/3 à la charge des employeurs ;
- 2/3 à la charge du PN.

Au-delà de 418 986,68 € (valeur 2011), la totalité des primes est à la charge du PN.

Le montant de 418 986,68 € est revalorisé automatiquement au début de chaque année proportionnellement au plafond fixé pour le calcul des cotisations de la CRPN.

21.4 Par ailleurs, les employeurs doivent affilier leurs navigants aux polices d'assurance complémentaires de la sécurité sociale pour la couverture des risques divers (maternité, chirurgie, maladie, invalidité) à l'exclusion des accidents du travail.

Le plafond des salaires soumis à cotisation est égal au plafond AGIRC.

Les cotisations sont ainsi réparties :

- employeurs : versement patronal sur la tranche des appointements limités au plafond du régime général de la sécurité sociale ;
- employeurs et navigants : répartition paritaire du montant de la prime calculée sur la tranche comprise entre le plafond de la sécurité sociale et le plafond AGIRC.

L'employeur s'engage dans tous les cas à remplacer les assureurs choisis par ces polices d'assurance complémentaires de la sécurité sociale, si ceux-ci font défaut, sauf dans les cas de déchéance prévus par la loi.

21.5. Les employeurs mettent à la disposition du navigant les moyens administratifs pour la gestion de l'assurance « Perte de licence temporaire » que les navigants auraient éventuellement contractée.

Le GIFAS négocie et propose un contrat cadre couvrant le risque « perte de licence temporaire » qui est mis à la disposition, de manière non obligatoire, de ses sociétés adhérentes.

21.6. Les copies des contrats d'assurance souscrits par l'employeur au profit du navigant lui sont remises.

VI. - Rupture du contrat de travail

Préavis.

Article 22

En vigueur non étendu

Pendant la période de préavis, et sauf cas d'inaptitude physique, le travail aérien mensuel effectué par le navigant doit rester égal à la moyenne de celui demandé pendant la même période aux membres du P.N. de l'entreprise.

En cas d'inaptitude physique reconnue par le C.E.M.P.N. puis éventuellement par le conseil médical de l'aéronautique civile, et en l'absence d'arrêt de travail, l'employeur peut confier au navigant déclaré inapte au travail aérien des tâches à effectuer pendant la durée de son préavis.

L'employeur peut également dispenser le navigant d'effectuer le préavis, mais, dans ce cas, il doit lui verser immédiatement, et en une seule fois, une indemnité compensatrice de délai-congé, calculée, pour la durée totale du préavis, sur la base du S.G.M.M. calculé à la date de son départ.

Inaptitude physique définitive prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile.

Article 23

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 5 du 9 juin 2006 BO conventions collectives 2006-30.

Le navigant est reclassé dans un emploi au sol, sans diminution du traitement fixe mensuel au moment de son reclassement.

Celui-ci s'effectue dans les positions hiérarchiques figurant dans la convention collective ingénieurs et cadres de la métallurgie suivant le tableau de concordance minimum, et donne lieu à un avenant au contrat de travail. Il est entendu que le navigant peut refuser ce reclassement. Il est alors licencié suivant les dispositions fixées à l'article 24.

Démission.

- Décès.

Article 27

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 5 du 9 juin 2006 BO conventions collectives 2006-30.

a) Démission.

Sauf accord entre les parties, l'inobservation par le démissionnaire du préavis entraîne le versement à l'employeur, à titre d'indemnité, d'une somme égale au SGMM qu'il aurait touché pour la période du préavis restant à courir le jour de son départ anticipé.

b) Décès.

L'employeur s'efforce d'obtenir la liquidation rapide du capital dû aux ayants droit et fait éventuellement les avances nécessaires dès l'instant où les ayants droit sont connus en fonction des désignations faites par le navigant.

En cas de décès survenu à l'occasion du service, qu'il s'agisse d'accident en vol, à terre ou sur mer, l'employeur est tenu de se conformer aux volontés exprimées par le navigant ou par sa famille. Tous les frais de la cérémonie et de l'inhumation sont à la charge de l'employeur, et ce pour une classe convenable. L'employeur est tenu d'assurer à ses frais le transport du corps au lieu d'inhumation désigné en France par la famille, même si le décès a lieu à l'étranger.

Indemnité de licenciement.

Article 24

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 5 du 9 juin 2006 BO conventions collectives 2006-30.

Hormis le cas de faute grave ou lourde, le personnel licencié a droit à une indemnité de licenciement dont le montant varie en fonction de son ancienneté, et comprenant, s'il y a lieu, la période des services aériens effectués dans l'entreprise, avec une carte de stagiaire essais-réceptions, avec autorisation de voler seul à bord, la période de stage homologué nécessaire à l'obtention de la licence étant déduite.

Le non-renouvellement des licences réglementaires par la faute caractérisée du navigant entraîne ipso facto la résiliation sans indemnité du contrat de travail.

1° Cas où la carrière de l'intéressé, au sein de l'entreprise, a été effectuée uniquement en qualité de navigant :

L'indemnité est calculée sur la base de 1 mois de SMMG par année d'ancienneté dans l'entreprise, sans que l'employeur soit tenu de dépasser le total de 12 mois.

2° Cas d'une carrière mixte, non-navigant/navigant, au sein de la même entreprise :

Pour la période de service de navigant, l'indemnité est calculée suivant les dispositions prévues au 1° ci-dessus.

Si le montant de cette indemnité est inférieur à 12 mois de SMMG, on complète l'indemnité à due concurrence, en tenant compte de la période de non-navigant.

Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est calculée selon les dispositions de la convention UIMM, ou de l'accord de l'entreprise si celui-ci est plus favorable, applicable à la date du licenciement, étant entendu que le salaire pris en considération est le dernier traitement global mensuel avant le classement dans le PN

Ce salaire est majoré en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres UIMM jusqu'à la date de son départ réel de l'entreprise.

3° Cas d'une carrière mixte, non-navigant/navigant, au sein de la même entreprise :

Les dispositions de la convention collective de l'UIMM s'appliquent pour le calcul de l'indemnité de licenciement, toutefois celle-ci ne saurait être inférieure à l'indemnité de licenciement acquise au titre du PN à la date de cessation de l'activité de navigant, revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM.

Reclassement au sol du personnel navigant.

Article 25

En vigueur non étendu

Compte tenu de la spécificité de l'activité du PN et au regard des exigences relatives à l'exercice de ce métier, il peut être décidé de mettre fin à l'activité aérienne du navigant.

Cette décision peut se prendre soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur, dès lors que le salarié a atteint l'âge à partir duquel il pourrait prétendre au versement d'une pension vieillesse tel que prévu par le code de la sécurité sociale et qu'il remplit les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein.

Quel que soit celui qui prend l'initiative de cette cessation d'activité aérienne, l'employeur est alors tenu de faire systématiquement une proposition de reclassement dans un emploi au sol, et ce dans les conditions fixées aux alinéas suivants.

Dans le cas où le PN fait part de son refus quant à la proposition de reclassement au sol, l'employeur est contraint de notifier la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement.

Lorsqu'un navigant est reclassé au sol avant de remplir les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein, ce reclassement entraînera le versement par l'employeur d'une indemnité de reclassement dont le montant est calculé selon le barème de l'indemnité de licenciement.

Si le navigant remplit les conditions d'une pension retraite CRPN à taux plein, le reclassement s'effectue assorti d'une garantie d'application du régime PN lors de la mise à la retraite et donne lieu dès l'arrêt de l'activité PN, au calcul d'une indemnité de mise à la retraite versée le jour de sa mise à la retraite par l'employeur et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM.

Dans les deux cas, le reclassement au sol s'effectue dans les positions hiérarchiques figurant dans la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie suivant le tableau de concordance minimum (voir tableau) et sans diminution du traitement fixe.

Le reclassement donne lieu à un avenant au contrat de travail conclu selon les dispositions conventionnelles susvisées.

En cas de licenciement dans l'intervalle, l'indemnité de licenciement due au titre du PN est calculée au jour d'arrêt de l'activité PN et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM, elle ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement calculée conformément à la convention UIMM.

Départ en retraite.

Article 26

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 5 du 9 juin 2006 BO conventions collectives 2006-30.

26.1. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Le navigant perçoit une indemnité de départ en retraite qui est fonction de son ancienneté en tant que PN dans l'entreprise.

Cette indemnité est égale à un demi-mois de SMMG par année de présence, avec un maximum de 9 mois. Si cette indemnité était inférieure à celle prévue par la convention UIMM, ou par l'accord d'entreprise, calculée en tenant compte de l'ancienneté totale des services dans l'entreprise sur la base du traitement fixe mensuel, ce serait cette dernière indemnité qui serait versée sans cumul possible avec l'indemnité ci-dessus.

26.2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, du navigant qui, ayant atteint au moins l'âge fixé au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui remplit les conditions d'une retraite CRPN à taux plein ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des 6 dispositions prévues par l'article 31.2 de la convention collective des ingénieurs et cadres de l'UIMM.

Cette mise à la retraite ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite supérieure de 1 mois à l'indemnité de départ à la retraite telle que définie à l'article 26.1. Si cette indemnité était inférieure à celle prévue par la convention UIMM, ou par l'accord d'entreprise, calculée en tenant compte de l'ancienneté totale des services dans l'entreprise sur la base du traitement fixe mensuel, ce serait cette dernière indemnité qui serait versée sans cumul possible avec l'indemnité ci-dessus.

VII. - Commission paritaire, arbitrage

Commission paritaire.

Article 28

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 21 décembre 2001 BO conventions collectives 2002-12-13.

Il est créé une commission paritaire composée de 5 membres désignés par le G.I.F.A.S. et 5 membres désignés par le S.N.P.N.A.C., et présidée par le président de la commission du personnel navigant du G.I.F.A.S.

Cette commission a pour mission, outre celle définie à l'article 19 :

1° D'étudier, mettre au point et établir tout projet de convention nouvelle ou de modification à la présente convention, proposé dans les conditions prévues à l'article 3.

Si, par suite de désaccord, les travaux de la commission paraissent ne pas pouvoir progresser, la commission peut, à titre consultatif, recourir à l'arbitrage dans les conditions définies ci-dessous, article 29.

2° De tenter la conciliation dans les litiges qui lui sont soumis par l'une des parties contractantes, qu'il s'agisse d'un différend collectif ou individuel. Dans le cas où le litige concerne l'activité aérienne, la représentation du G.I.F.A.S. doit comprendre deux navigants ou anciens navigants d'essais/réceptions.

La commission, saisie à la requête de la partie la plus diligente, doit statuer dans un délai de 2 mois.

Arbitrage.

Article 29

En vigueur non étendu

Le recours à l'arbitrage peut avoir lieu dans deux cas :

Premier cas : Lorsque la commission paritaire a décidé, dans les cas prévus à l'article 28, de demander un avis consultatif à un tribunal arbitral afin de permettre à ses travaux de se poursuivre.

L'une des parties peut imposer à l'autre le recours à l'arbitrage consultatif lorsque la commission

paritaire, saisie depuis 6 mois au moins, n'a pas concilié les points de vue. Le délai est porté à 12 mois dans le cas de refonte complète de la convention collective.

L'avis émis par le tribunal arbitral doit être soumis à la commission paritaire dans le délai de 2 mois ; si l'une des parties refuse d'entériner cet avis ou toute solution intermédiaire proposée par la commission paritaire, il est dressé procès verbal de l'impossibilité définitivement constatée de parvenir à un accord.

Deuxième cas : Lorsque, dans le cas prévu au paragraphe 28.2, la commission paritaire échoue dans son rôle de conciliation, la partie la plus diligente fait connaître à l'autre sa décision de recours à l'arbitrage.

Procédure d'arbitrage

Dans l'un ou l'autre cas, la procédure d'arbitrage est la même.

Dans les 15 jours de la décision de recourir à l'arbitrage prise par l'une des parties, le G.I.F.A.S. et le S.N.P.N.A.C. désignent chacun un arbitre : les deux arbitres ainsi désignés choisissent, dans les 15 jours de leur nomination, un troisième arbitre pour compléter le tribunal arbitral.

Dans le cas où l'une des parties n'a pas désigné d'arbitre ou si les deux arbitres désignés ne peuvent se mettre d'accord sur le nom du troisième arbitre, la partie la plus diligente saisit, par simple requête, le président de la cour d'appel de Paris afin de voir désigner par lui soit le deuxième arbitre, soit le troisième arbitre.

Le tribunal arbitral ainsi composé doit réunir les parties dans le mois de sa constitution. Il doit statuer, sous forme d'avis ou de sentence suivant la nature de l'arbitrage, dans les 3 mois à compter de sa première réunion.

VIII. - Date de prise d'effet et publicité

Article 30

En vigueur non étendu

La présente convention prend effet au 1er janvier 1991 et est établie par le G.I.F.A.S. en nombre suffisant d'exemplaires pour être remise, à chacune des parties contractantes, aux administrations intéressées, et pour être déposée aux secrétariats des conseils de prud'hommes dans les conditions prévues à l'article L.132-8 du livre Ier du code du travail.